

Klaus Heimann: Industrie 4.0 funktioniert nur mit mehr Qualifikation für die Beschäftigten

„Die 30 Millionen Euro Investition in die Mitarbeiter, das ist gut angelegtes Geld für jetzt und die Zukunft.“

Nur jeder dritte Ausbildungsleiter Berufsbildung hält laut einer Studie Digitalisierung für wichtig. Diese manelnde Weitsicht ist nur schwer zu verstehen und rational kaum zu erklären, meint Hermann Trompeter, Bildungsleiter von Phoenix Contact. Zusammen mit der Betriebsratsvorsitzenden Uta Reinhard hat er gerade alle Hände voll zu tun, die Bildung im Industrieelektronik-Unternehmen ganz weit nach vorne zu schieben. Industrie 4.0 ist dabei ein hilfreicher Treiber. Glücklicher Umstand: Das neue Training Center in Schieder hat seine Arbeit aufgenommen. Hier dreht sich fast alles um Industrie 4.0.

Phoenix Contact, ein starkes Familienunternehmen im beschaulichen Ostwestfalen-Lippe, hat verstanden: Bildung ist in Zukunft der Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg. Industrie 4.0 funktioniert nur mit mehr Qualifikation für die Beschäftigten. Dieser Einsicht folgten Taten: Seit Sommer 2016 ist das Phoenix Trainings Center in Schieder, Bahnhofstraße 9, eröffnet. Jetzt ist alles unter einem Dach: Training, Bildung, Werkstätten, Labore, Tagungsräume, das großzügiges Forum und EDV-Räume. „Die 30 Millionen Euro Investition in die Mitarbeiter, das ist gut angelegtes Geld für jetzt und die Zukunft“, davon ist Trompeter überzeugt. Natürlich ist der Leiter der Bildung stolz auf das Zentrum.

[caption id="attachment_6389" align="alignleft" width="500"] **Hermann Trompeter**, ist seit 1994 Leiter der Ausbildung. Im Jahr 2000 hat er zusätzlich die Führung der Weiterbildung übernommen. 1975 kam er als Lehrling ins Unternehmen. Nach seiner Ausbildung in der Elektrotechnik machte er berufsbegleitend seinen Techniker. 1986 wechselte er aus der Produktion in die Ausbildung. Trompeter ist Vorsitzender des Bildungsausschusses beim Zentralverband der Elektroindustrie. Er ist Mitglied im Arbeitskreis 5 Arbeit, Aus- und Weiterbildung, der Plattform Industrie 4.0 beim Bundeswirtschaftsministerium. *„Es ist nicht die Herausforderung für die nicht jungen Menschen, die werden damit groß. Wir müssen den Umschwung bei allen Beschäftigten schaffen.“* [/caption]

Die neue Bildungsstätte füllt sich langsam. Die Auszubildenden und Dualen Studenten sind bereits eingezogen, die Weiterbildungsseminare finden statt und auch die IHK sowie die VHS-Lippe-Ost startet die ersten Veranstaltungen im Training Center. So langsam kommt die Denkfabrik des Elektrotechnik-Herstellers auf Touren. „Hier ist bald die Heimat von Industrie 4.0“, erklärt Trompeter. Die Digitalisierung in der Produktion und Produkte, sind zentraler Treiber. Wenn die Daten jetzt das Öl der Wirtschaft sind, dann ist Bildung der Schlüssel um sie zu lesen, zu verstehen und anzuwenden. Ohne gute Bildung funktioniert Industrie 4.0 einfach nicht.

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Genau das hat die Geschäftsführung von Phoenix Contact erkannt und baut deshalb ihr Bildungsengagement aus. Gerade die Weiterbildung gewinnt an Bedeutung. „Industrie 4.0 geht nicht ohne Bildung“, davon ist auch Betriebsratsvorsitzende, Uta Reinhard, überzeugt. „Für unsere Kollegen ist klar, es wird neue Hilfsmittel geben: Datenbrille, iPad, Datenhandschuh, selbstfahrende Transport-systeme und noch anderes. Da wird sich einiges ändern. Damit die Beschäftigten den neuen Arbeitsaufgaben gewachsen sind, ist eine gute Qualifizierung unumgänglich. Dies trägt wesentlich zur Beschäftigungssicherung bei.“ Die Mitarbeiter sollen bleiben. Aber sie müssen neue Arbeitsaufgaben übernehmen. Damit sie das schaffen, ist der Umbau bei den Qualifikationen angesagt.

Beschäftigte sind optimistisch

Die meisten Beschäftigten sehen den Vormarsch von Bits und Bytes nicht als Bedrohung. Ja, sie verknüpfen damit positive Erwartungen. Die Beratungsgesellschaft Ernst & Young hat herausgefunden, dass fast jeder zweite Arbeitnehmer davon ausgeht, dass ihm digitale Arbeitsprozesse zusätzliche Chancen eröffnen. Zwei Drittel erhoffen sogar, dass die Arbeitsinhalte sich ausweiten. Persönliche Vorteile soll die Digitaltechnik auch bringen: An erster Stelle steht die Verbesserung der Arbeitsergebnisse, gefolgt von einer anspruchsvolleren Tätigkeit und besseren Arbeitsbedingungen. „Natürlich ist Industrie 4.0 auch ein Instrument zur Rationalisierung“, fügt Betriebsrätin Reinhard hinzu. „Die Menschen wollen sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit“, so resümiert der erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, seine Erfahrungen. „Digitales Tagelöhnertum“ jedenfalls sei nicht angesagt.

Wie die Belegschaft über Industrie 4.0 denkt, dass wollten Betriebsrat und Geschäftsführung bei Phoenix Contact genau wissen. Deshalb starteten sie eine Befragung. „Das Interesse war groß. Am Standort Bloomberg haben knapp die Hälfte der Beschäftigten den Fragebogen ausgefüllt.“ Die Bildungs-Profis in Schieder erhofften sich von den Antworten Hinweise für ihre Bildungsangebote. Zentrale Frage: Welche Kompetenzen gewinnen bei Industrie 4.0 an Bedeutung? Jetzt liegen die Befunde vor. „Das Ergebnis überrascht dann doch“, berichtet Trompeter. „Die Beschäftigten haben, neben den Fachkompetenzen, die Sozial- und Methodenkompetenzen ausgesprochen hoch bewertet.“

[caption id="attachment_6453" align="alignright" width="200"] **Uta Reinhard**, seit 2010 ist die gelernte Textilkauffrau Vorsitzende des Betriebsrats. In 1990 ist sie bei Phoenix Contact gestartet und zwar als Mitarbeiterin der Einheit Device Connector, die Gerätanschlussstechnik her-stellt. Der Betriebsrat umfasst 25 Mitglieder, 39 % davon sind Frauen. Reinhard ist über-zeugt, dass Digitalisierung ganz besonders Führungskräfte fordert. Wie das aussehen kann, erklärt sie so: „Da stellt sich eine Füh-rungskraft hin und sagt, ‚liebe Mitarbeiter Sie können sich darauf verlassen, ich werde sie so qualifizieren, dass sie morgen auch noch einen Arbeitsplatz haben‘ – das ist doch vorbildlich. Solche Führungskräfte brauchen wir.“[/caption]

Und das sind sie, die Top-Ten-Kompetenzen der Befragung bei Phoenix:

- Bereichsübergreifende Kommunikation stärken
- Kundenprobleme systematisch analysieren und lösen
- Prozesse eigenständig optimieren

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

- Strukturiertes Arbeiten lernen
- Fachübergreifendes Denken und Handeln unterstützen
- Dienstleistungsgedanke pflegen
- Entscheidungen fällen auf der Arbeitsebene
- Sprachkompetenz in Wort und Schrift (Englisch) vermitteln
- Grundlagen Themen zu Industrie 4.0 anbieten
- Medienkompetenz entwickeln

Erste Konsequenz aus dem Meinungsbild: Für jeden Mitarbeiter gibt es zeitnah ein passendes Grundlagenseminar zu Industrie 4.0. „Digitalisierung kann manchmal so einfach sein: Jalousien rauf oder runter per Smartphone statt Gurt. Kann aber auch hochkomplex sein, wie bei einem selbst-fahrenden Auto. Diese Bandbreite zeigen wir und sie ist bei uns auch konkret erlebbar“, berichtet Trompeter. Er erwartet, dass der Bedarf nach Weiterbildung rapide zunimmt.

Grundlehrgang Metall bekommt ein anderes Gesicht

Ist das Trainings Center schon umfassend in Sachen Industrie 4.0 aufgestellt? Trompeter ist da vorsichtig: „Wir sind gestartet. Jetzt machen wir uns Gedanken über die Berufsinhalte 4.0, die wir ausbilden wollen.“ Über neue Berufe denkt die Bildungscrew in Schieder allerdings nicht nach. „Das ist nicht notwendig. Bei den vorhandenen Berufen aufsatteln, das wollen wir. Es gibt genügend Frei-raum um die Inhalte, die wir heute kennen und von denen wir glauben, dass sie morgen notwendig sind, unterzubringen.“

Im Moment steht der Schlüsselberuf Mechatroniker auf dem Prüfstand, insbesondere die berufliche Grundbildung im ersten Jahr. „Grundlagen schaffen, das ist schon notwendig. Aber wie umfassend muss ein Mechatroniker beispielsweise noch Schweißen lernen?“, so seine Frage. Müssen Berufsstarter wochenlang am Schraubstock üben? Ist es nicht sinnvoller mit dem Tablet Lernaufgaben zu lösen? Und die Ikone der Metall- und Elektronik-Ausbildung, den Grundlehrgang Metall will der Leiter der Bildung zwar nicht komplett abschaffen, „aber doch stark verändern.“ Trompeter ist sich auch nicht sicher, wie der Beruf Technische Produktdesigner sich in Zukunft entwickelt. „Die Schnittstelle zwischen Konstrukteur und Werkstatt verändert sich.“

Schon jetzt steht fest, dass die IT-Inhalte beim Mechatroniker und allen anderen Ausbildungsberufen zukünftig ausgeprägter vorkommen sollen. „Wir müssen prüfen, ob nicht in allen Berufen ‚Grundlagen der Informatik‘ ein vorgeschriebener Lerninhalt sein muss.“ Der Bildungsleiter setzt auf „agile Berufsbilder“, die so offen sind, dass ein inhaltlicher Refresh möglich ist. „Ein Beruf muss sich ändern, da wo es notwendig ist“, sagt Betriebsrätin Reinhard. Sie warnt allerdings davor, die „Fachlichkeit in der Tiefe abzuschmelzen“.

Nicht nur Berufsbilder stehen in Schieder vor Veränderungen. Mit weiteren fünf Innovationen will die Bildungs-Mannschaft im Rahmen der Digitalisierung richtig Fahrt aufnehmen.

Neue Handlungsfelder angepackt

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Learning Solution: Dieses Software-Tool für alle Bildungsaktivitäten ist jetzt bei Phoenix Contact im Einsatz. Damit lassen sich Bildungsprozesse in der Mitarbeiterqualifizierung, Kurse und Veranstaltungen, sowie Learning auf einer Plattform zusammenführen. Applikationen wie Lernportal, Autorenumgebung und ein Content Management System sind nützliche Feature. Damit können sich die Mitarbeiter über einen Browser die Lernangebote anschauen, eine Teilnahme buchen oder diese beantragen. Die Vorgesetzten haben die Aufgabe, die Teilnahmen entsprechend des Qualifizierungsbedarfs zu planen, zu genehmigen oder abzulehnen. Die Trainingsadministratoren entwickeln, pflegen und verwalten die Inhalte der Seminare.

[caption id="attachment_6387" align="alignleft" width="500"] [So sahen Ausbildungswerkstätten früher aus ...](#)[/caption]

Das Herzstück ist das eingepflegte Kompetenzprofil für die Arbeitsplätze und in Ergänzung dazu, die vorhandenen Qualifikationen des Beschäftigten. Trompeter: „Natürlich müssen die Informationen sauber dokumentiert und gepflegt sein, dabei hilft die Learning Solution.“ Jeder Beschäftigte kann seine Daten einsehen. „Es geht ja nicht darum etwas heimlich zumachen. Es muss für die Mitarbeiter nachvollziehbar sein, damit sie Eigeninitiative entwickeln“, erläutert Betriebsrätin Reinhard.

Vermutlich hilft Learning Solution auch dabei die Nachfrage nach Weiterbildung zu steigern. „Ja, die Software ist eine Motivationsstütze. Auch die Geschäftsführung geht von einer Steigerung der Zahl der Weiterbildungsteilnehmer aus. Wir als Betriebsrat sehen darin die Grundlage die Beschäftigung dauerhaft abzusichern“, kommentiert die Betriebsrätin.

Digitalisierungslabor: Im Training Center wird nicht nur viel über Industrie 4.0 gesprochen. Es ist zugleich der Ort wo Digitalisierung anschaulich ist. Wie kommt der Sensor, Aktor oder der RFID-Chip zum Einsatz? Was hat die Datenbrille mit Wartungsarbeiten zu tun? Wie kann es gelingen, dass Produktionsprozesse sich selbst verbessern? Wie lassen sich anfallenden Datenmengen in der Produktion besser nutzen? Die Lernenden sollen im Labor ihre Anwendungen Stück für Stück aufbauen, ausprobieren und so zeigen, wie vernetzte Systeme funktionieren.

Forum Qualifizierung für Fachausbilder: Auch die Fachausbilder vor Ort sollen sich mit Industrie 4.0 vertraut machen. Erste Informationen gibt es mit Hilfe einer Veranstaltungsreihe. Geplant sind zunächst Impulsvorträge und ein World Café. Die hier formulierten Interessen und Fragen sind dann der Fahrplan für die weiteren Bildungsangebote.

Lernmodul Digitalisierung: Zusammen mit der Berufsschule entsteht eine Unterrichtseinheit über 80 Stunden zu den Themen der Digitalisierung. Damit soll sich einerseits die Berufsschule sich stärker einbringen. Andererseits sollen weitere Betriebe aus der Region in das Projekt Industrie 4.0 einsteigen. „Immer wenn was Neues kommt, das später mal ein Standard-Thema ist, dann braucht es konkreter Anlässe für die Verbreitung. Das war bei der Einführung von CNC oder SPS nicht anders“, berichtet Trompeter.

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[caption id="attachment_6388" align="alignright" width="500"] ... und so heute.[/caption]

Phoenix Contact plant für jeden Auszubildenden ein Arduion Board bereit zu stellen. Ebenso wird die Berufsschule einen Klassensatz hiervon beschaffen. Ziel ist es, die jungen Menschen schon in der ersten Schulblockphase im 1. Ausbildungsjahr mit Mikrocomputertechnik und einfacher Hochsprachenprogrammierung zu begeistern.

E-Learning: Dieser Baustein zielt vorrangig auf Lern-Videos zur Digitalisierung ab. Die Azubis sollen sie mit dem iPhone oder dem Tablet aufnehmen. Es geht um kurze Erklär-Clips, wie sie die Lernen-den auf YouTube selber als Information nutzen.

Azubis lernen zusammen

Die andere Ausbildungsphilosophie, umfassende Kompetenzen vermitteln, statt die Lernenden ins enge Korsett berufsbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse zu stecken, findet sich auch in der räumlichen Aufteilung des Trainings Center wider. „Wir haben keine separierte Metall- oder Elektroausbildung. In der Trainingswerkstatt sind alle Berufe vertreten, die Azubis lernen zusammen. Im Mittelpunkt steht der Beruf Mechatroniker. Er ist flankiert von den Elektronikern“, erklärt Trompeter die Idee. Das Ende starrer Demarkationslinien zwischen den Berufen, ergibt sich aus den Veränderungen der Arbeitsorganisation. Die Arbeit in interdisziplinär zusammengesetzten Projekt-gruppen ist inzwischen ein gängiges Modell. Wer nur ‚Silodenken‘ kann, der passt nicht ins Team. Fachübergreifende Kompetenzen sind gefragt, das hat auch die Umfrage gezeigt.

Zur anderen Organisation gehört ein umgekrempeltes Profil für das Bildungspersonal. Der Ausbilder soll zum Trainer mutieren, zum Coach für den Lernenden. „Zusammen suchen und finden sie Lösungen, das macht die andere Qualität unserer Lernprozesse aus“, berichtet der Bereichsleiter. Den Bildungsweg ist viel stärker als bislang individualisiert. Darin sieht der Trompeter eine zentrale Antwort auf die Herausforderung Digitalisierung. Nur folgerichtig ist dann, dass Projektarbeit ganz vorne ansteht. „Bei uns dürfen Azubis Fehler machen. Hierdurch lernen sie immer noch am meisten. Sie müssen die Chance haben, ausprobieren zu können. Genau hierfür gibt es das Training Center mit seinen Lernmöglichkeiten und den Ausbilder als Coach, der den Azubi begleitet.“

Quelle: Phoenix Contact

Nicht Opfer, sondern Gewinner

Die Ostwestfalen haben eins im Blick: Die Digitalisierung wird kommen. Und sie kann Firmen und ganze Branchen zerlegen, wenn sie nicht darauf vorbereitet sind. Das Wort dafür heißt Disruption, zerstören. Darüber können junge Manager endlos diskutieren. Weil Phoenix Contact nicht Opfer, sondern Gewinner, der Digitalisierung sein will, rückt es den Kunden und die Belegschaft ins Zent-rum. „Klar:

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Die Käufer unserer Produkte geben den Takt vor. Wir setzen auf eine qualifizierte Belegschaft, die es versteht, diese Anforderungen umzusetzen“, erklärt BR-Vorsitzende Reinhard. Das Training Center spielt in dieser Strategie eine wichtige Rolle. Phoenix Contact setzt auf Bildung, um die Industrie 4.0 zu beherrschen. Für Hermann Trompeter ist das eine „riesige Chance“, die es unbedingt zu nutzen gilt.

Was macht eigentlich Phoenix Contact?

Phoenix Contact GmbH & Co. KG ist ein business-to-business (B2B) Unternehmen der Elektrotechnik und Automation mit weltweit 14.500 Beschäftigten und knapp 1,91 Mrd. € Umsatz. In Deutschland hat das Unternehmen 7.500 Beschäftigte. Es ist Marktführer für Steckverbinder, Reihenklammern, Relaismodule, Überspannungsschutz-Systeme, Sensor-Aktor Verkabelungen, Automatisierungssysteme auf Basis von Ethernet und Wireless, Installations- und Montagematerial, Software-Programmen und Tools usw. Insgesamt sind knapp 60.000 Produkte im Portfolio.

Der Hauptsitz von Phoenix Contact ist seit 1966 in Blomberg, Nordrhein-Westfalen. Zur Phoenix Contact-Gruppe Deutschland gehören zwölf Unternehmen. Neun firmeneigene Fertigungsstätten sind im Ausland ansässig. Hinzu kommen knapp 50 eigene Vertriebsgesellschaften und mehr als 30 Vertretungen

Zukunft braucht Herkunft: Phoenix Contact kann auf ein knappes Jahrhundert erfolgreicher wie schöner Erlebnisse zurückblicken. Es ist ein Familienunternehmen. Hugo Knümann gründete 1923 in Essen eine Handelsvertretung für Elektroprodukte und vertrieb Fahrdrahtklammern für elektrische Straßenbahnen. 1928 konzipierte Knümann die erste modulare Reihenklammer. 1943 trafen Bomben den Firmensitz in Essen. Das Unternehmen verlagerte seinen Standort nach Blomberg in Ost-westfalen. In einem angemieteten Bürgerheim ging es dann weiter. 1957 entstanden am Flachs-markt in Blomberg die ersten beiden Fabrikgebäude.

Das Stichwort: Bildung bei Phoenix Contact

Phoenix Contact Training Center: Das Aus-und Weiterbildungszentrum ist im Sommer 2016 neu eröffnet worden. Insgesamt wurden 30 Mio. € investiert, um der Bildung ein neues Zuhause zu schaffen. 13.000 Quadratmeter stehen zur Verfügung. Das Training-Center liegt in Schieder-Schwalenberg, geografisch in der Mitte der beiden Hauptwerke in Blomberg und Bad Pyrmont. Bildungsleiter Hermann Trompeter sagt: „Das Trainings-Center ist auf Industrie 4.0 ausgerichtet.“

Weiterbildung: Rund 14.000 Teilnehmer absolvieren jährlich eine Weiterbildung und zwar jenseits des Arbeitsplatzes. Rund 7.000 Beschäftigte werden durch das Angebot angesprochen. Im Schnitt geht also jeder Beschäftigte pro Jahr zweimal zur Weiterbildung. Die Seminare dauern zwischen einem und drei Tagen.

Zahl der Auszubildenden und dual Studierende: Knapp 450 aufgeteilt auf die zentralen Standorte in Ostwestfalen-Lippe und Niedersachsen. Die Hälfte sind Duale Studierende. In 2,5 Jahren wird der

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Ausbildungsberuf erlernt. Der Bachelorabschluss erfolgt nach vier Jahren. Die Zahl der Neueinstellungen lag 2016 bei 70 Lernenden.

[caption id="attachment_6394" align="alignright" width="500"] [Marketing: Für Ausbildung und duales Studium muss auch Phoenix Contact die Werbetrommel rühren.](#)[/caption]

Frauenanteil bei den Auszubildenden: 15 %.

Anteil der Hauptschüler unter den Azubis: 15 %

Ausbildungsquote: 6 %

Bewerbungen: Auf 100 Ausbildungsstellen entfallen 1.500 Bewerbungen.

Ausbilder: 30 Mitarbeiter arbeiten in der Aus- und Weiterbildung, davon sind 12 Ausbilder. Hinzu kommen 272 Ausbildungsbeauftragte.

Ausbildungsberufe des Unternehmens: Elektrotechniker/-in für Geräte und Systeme; Elektroniker/in für Betriebstechnik; Fachinformatiker/-in; Fachkraft für Lagerlogistik; Industriekaufrau/-mann; Industriemechaniker/-in; IT-Systemkauffrau/-mann; Mechatroniker/-in; Technische/r Produktdesigner/in; Verfahrensmechaniker/-in Kunststofftechnik; Werkzeugmechaniker/-in; Oberflächenbeschichter/-in.

Duale Studiengänge: Insgesamt acht technische Studiengänge. Elektrotechnik; Kunststofftechnik; Maschinentechnik; Mechatronik; Produktionstechnik; Kunststofftechnik; Technische Informatik, Wirtschaftsinformatik; Wirtschaftsingenieurwesen. Gestartet wurde 1999. Partner ist die Hochschule Ostwestfalen-Lippe, die Universität Paderborn und die Fachhochschule Bielefeld für den Bereich der Bachelor-Abschlüsse. Partner für den Master-Abschluss sind die TU Braunschweig, Leibnitz Uni Hannover, Uni Paderborn und Hochschule Ostwestfalen-Lippe.

Kooperation mit der VHS und IHK: Im neuen Training Center in Schieder bietet die VHS Lippe-Ost gemeinsam mit Phoenix Contact über 30 Veranstaltungen, Seminare und Kurse an: EDV-Trainings, Sprachen aber auch Smartphones für Einsteiger, oder Vorträge wie Posttraumatische Belastungssituation von Flüchtlingen, Industrie 4.0 und Alpencross – untrainiert mit dem Fahrrad von Kempten bis Verona sowie die Kunst des Smalltalk. Für die Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold fungiert Phoenix Contact en wir als Anbieter technischer Seminare.

Ausbildungsgeschichte: In 1957 ist Phoenix Contact mit zwei Werkzeugmachern in die Ausbildung gestartet.

Industrie 4.0 ist eine Chance: Im Konzept ‚Inspiring Innovations‘ heißt es: "Phoenix Contact begreift Industrie 4.0 als ein wichtiges Zukunftsprojekt, das sowohl Perspektiven für Mitarbeiter als auch für nachhaltiges Unternehmenswachstum bietet. Als Grundlage hierfür beabsichtigt Phoenix Contact in Zusammenarbeit mit Gewerkschaft und Betriebsrat Rahmenbedingungen zu schaffen, die diese Perspektiven eröffnen und fördern. Neben Ausbildung und Qualifizierung sind damit ins-besondere auch

02-17: Wird die digitale Arbeitswelt wirklich so schön?

von: Dr. Klaus Heimann (Freier Journalist, Moderator und Berater, Berlin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

flexible und sichere Arbeitsbedingungen gemeint, die Raum für Wachstum und Innovation ermöglichen."